

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI
DENGAN KEPUASAN KERJA**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan oleh:

Eldesta Nisa Ardena

F 100 060 087

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2015**

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI
DENGAN KEPUASAN KERJA**

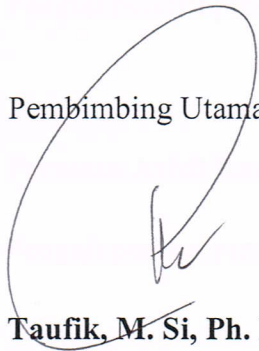
Disusun oleh :

ELDESTA NISA ARDENA

F 100 060 087

Telah disetujui untuk dipertahankan
di hadapan Dewan Penguji

Pembimbing Utama



Taufik, M. Si, Ph. D

Tanggal, 30 Maret 2015

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI
DENGAN KEPUASAN KERJA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

ELDESTA NISA ARDENA

F 100 060 087

Telah dipertahankan di depan dewan penguji
Pada tanggal 30 Maret 2015
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji utama

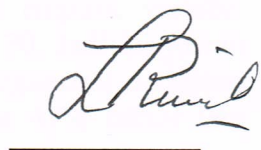
Taufik, M. Si, Ph. D

Penguji pendamping I

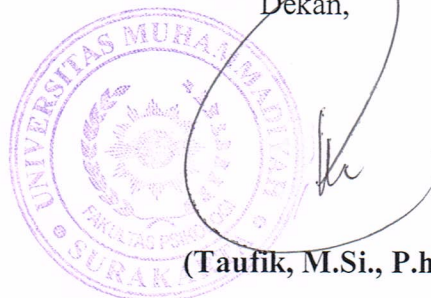
Permata Ashfi Raihana, S.Psi, MA

Penguji pendamping II

Dra. Rini Lestari, M. Si



Surakarta, 30 Maret 2015
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan,



(Taufik, M.Si., P.hD)

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA

Eldesta Nisa Ardena
nisa_eldesta@yahoo.com
Taufik Kasturi
taufikums@yahoo.com

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstraksi. Tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja, sehingga penulis mengajukan hipotesis "Ada hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja".

Subjek dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Bintang Asahi Textile Industri di Sragen, divisi *Spinning* I. Teknik pengambilan sampel adalah yaitu *purposive non random sampling*, yaitu kelompok subyek yang dijadikan sampel penelitian diambil dengan non cara random atau didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu. Alat ukur yang digunakan untuk mengungkap variabel-variabel penelitian ada 2 macam alat ukur, yaitu : (1) skala iklim organisasi, dan (2) skala kepuasan kerja. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*.

Berdasarkan hasil analisis maka diperoleh korelasi positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja (r) sebesar 0,728 dengan $p < 0,01$. Artinya bahwa semakin kondusif iklim organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, dan sebaliknya, semakin kurang kondusif iklim organisasi maka semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan. Rerata empirik variabel iklim organisasi sebesar 110,76 dengan rerata hipotetik sebesar 90. Jadi karyawan mempunyai iklim organisasi yang tinggi. Kemudian rerata empirik variabel kepuasan kerja sebesar 73,06 dengan rerata hipotetik sebesar 70. Jadi karyawan mempunyai kepuasan kerja yang sedang. Peranan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja (SE) sebesar 53,0%, sehingga masih terdapat 47% faktor lain selain iklim organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Kata kunci : Kepuasan kerja, Iklim organisasi, Karyawan.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dalam pekerjaan yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi (Hariandja, 2002). Perilaku malas dalam bekerja atau justru produktif tersebut akan menggambarkan ciri dari kepuasan yang dialami oleh karyawan.

Lady & Trumbo (dalam Wijanarko, 2011) menggambarkan kepuasan kerja adalah ketika seseorang bekerja dengan sepenuh kemampuan pada waktunya, sering membicarakan soal pekerjaannya dengan karib kerabatnya. Maka dikatakan ia mengalami kepuasan kerja. Namun jika seseorang selalu mengambil kesempatan untuk menghindari dari pekerjaannya, dan setelah di rumah dia selalu berusaha melupakan pekerjaannya, maka dapat dikatakan dia mengalami ketidakpuasan kerja.

Dikemukakan oleh (Herzberg dalam Wijanarko, 2011) bahwa ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaan dan tidak puas.

Salah satu indikasi adanya kepuasan kerja akan ditunjukkan oleh rasa kesenangan seorang karyawan terhadap apa yang dikerjakannya dalam lingkup pekerjaan karyawan tersebut, karena dengan adanya indikasi kepuasan kerja tersebut berarti

menggambarkan kualitas kesesuaian antara harapan pekerja terhadap jabatannya dan reward (hadiah atau penghargaan) yang diberikan.

Demikian pentingnya kepuasan kerja karyawan bagi keberlangsungan eksistensi sebuah perusahaan, sehingga perlu sekali kiranya perusahaan memperhatikan faktor apa saja yang menjadi sebab-sebab dari kepuasan kerja karyawan. Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan dapat merasakan kepuasan kerja yang tinggi, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor.

Seperti hasil survei yang dilakukan tahun 2013 bahwa 80% karyawan cenderung kurang puas dengan pekerjaannya. Jajak pendapat yang diadakan oleh JAC Indonesia secara online melalui swa.co.id menghasilkan temuan yang cukup mengagetkan tersebut. JAC Indonesia mengadakan *polling* mengenai kepuasan terhadap pekerjaan, dengan pertanyaan: Sudah puaskah Anda dengan pekerjaan Anda saat ini? Dan, menyediakan tiga pilihan jawaban: sangat puas, kurang puas, tidak puas. Hasilnya, 80% dari 982 responden menyatakan tidak puas. Kendati cukup mengagetkan, namun gejala semacam itu sebenarnya bukanlah sesuatu yang baru. E-Media Officer PT JAC Indonesia Unik Sultan membandingkannya dengan penelitian lain yang pernah dilakukan di Amerika. Hasil penelitian itu menyatakan bahwa sebagian dari penduduk Amerika dari berbagai usia, level dan posisi jabatan serta gaji, menyatakan tidak puas terhadap pekerjaan mereka (Sultan, 2006).

Sesuai dengan pendapat Davis (2000) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah

iklim organisasi. Iklim organisasi adalah suatu sistem sosial yang selalu dipengaruhi oleh lingkungan baik internal maupun eksternal. Iklim (*climate*) selalu dilihat sebagai *descriptive concept* yang tertuju pada fakta tentang lingkungan, di lain pihak iklim digunakan untuk mengevaluasi kepuasan kerja. Iklim organisasi yang baik penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku karyawan selanjutnya. Pengertian iklim organisasi atau suasana kerja dapat bersifat jelas secara fisik, tetapi dapat pula bersifat tidak secara fisik atau emosional.

Iklim organisasi itu sendiri akan menunjuk pada gambaran tentang situasi yang ada dalam organisasi tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh (Campbell dalam Schneider, 2000) bahwa iklim organisasi akan berkaitan dengan penggambaran lingkungan atau situasi dari organisasi. Selanjutnya George dan Atkinson (dalam Davis, 2000) menyatakan iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para pegawai melaksanakan pekerjaan mereka.

Adanya iklim organisasi yang kondusif, pada gilirannya akan mempengaruhi pula pada kepuasan kerja karena iklim organisasi yang kondusif tersebut akan membuat karyawan bisa bebas mengaktualisasikan segala potensi dirinya. Juga, adanya iklim yang sejuk tentu saja akan mengarahkan pada perilaku karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi, atau setidaknya para karyawan tersebut akan betah berada di lingkungan perusahaan tersebut dan akhirnya akan mengurangi

apa yang disebut dengan “labour turnover” karena karyawan sudah merasa terpuaskan bekerja di perusahaan tersebut.

Berdasar uraian di atas maka timbul permasalahan, “Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan?” Sehingga untuk menjawab permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk mengambil judul “Hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan”.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja.
2. Mengetahui peran iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.
3. Mengetahui tingkat iklim organisasi
4. Mengetahui tingkat kepuasan kerja

LANDASAN TEORI

Kepuasan kerja

Tiffin (dalam As’ad, 2000) mengatakan kepuasan berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Kemudian menurut Blum (dalam As’ad, 2000) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja.

Handoko, 2003 mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dalam pekerjaan yang cukup penting karena dapat mempengaruhi jalannya perusahaan

secara keseluruhan. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan prestasi kerja, absensi, dan pemogokan kerja, serta *turn over*.

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal, seperti kognisi, emosi, kecenderungan perilaku karyawan tersebut maka kepuasan kerja tidak akan nampak nyata, tetapi dapat berwujud dalam suatu hasil pekerjaan. Oleh sebab itu kepuasan kerja walaupun sulit dan abstrak mendapatkan perhatian, karena hal itu menyangkut alasan nilai, kesehatan jiwa, dan kesehatan jasmaniah seorang karyawan (Indrawijaya, 2000).

Aspek-aspek kepuasan kerja

Menurut Luthans (2006) ada beberapa aspek kepuasan kerja yang dapat dikelompokkan menjadi 5 (lima) kelompok yakni: a). Pekerjaan itu sendiri, yang meliputi kerja itu sendiri dan kondisi kerja; b). Upah dan kesejahteraan; c). Pengawasan yang meliputi manajemen, perusahaan dan pengakuan; d). Rekan kerja; e). Promosi.

Pekerjaan, upah, pengawasan, rekan kerja, dan promosi membuat seorang karyawan merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya, selain itu dinyatakan oleh As'ad (2000) bahwa aspek-aspek kepuasan kerja juga meliputi antara lain:

- a. Aspek finansial meliputi : gaji, pemberian jasa, produksi/jasa, promosi, macam-macam tunjangan, jaminan sosial.
- b. Aspek kondisi lingkungan, meliputi : jenis pekerjaan, waktu kerja dan

sistem kerja, keadaan alat perlengkapan dan mesin-mesin.

- c. Aspek sosial, meliputi : hubungan antara karyawan dan pimpinan, hubungan sesama karyawan, hubungan dalam serikat kerja, yang mana istilahnya disebut dengan *human relation*.
- d. Aspek psikologis, meliputi : cita-cita dan pandangan hidup, minat dan kemauan, sikap, bakat dan kecakapan.

Selanjutnya menurut Saydam & Gouzali (2000) bahwa beberapa aspek yang dapat untuk melihat tinggi rendahnya kepuasan kerja yakni:

- a. Prestasi yang dihasilkan karyawan
- b. Tingkat kemangkiran karyawan
- c. Keinginan untuk ke luar dari perusahaan
- d. Tingkat keresahan karyawan
- e. Rasa stres di kalangan karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Smith (dalam Gibson, 2000), ada lima karakteristik penting yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a. Pekerjaan, sampai sejauhmana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.

b. Upah atau gaji, yaitu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji.

c. Penyelia atau pengawasan kerja yaitu kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerjaan.

d. Kesempatan promosi yaitu keadaan kesempatan untuk maju.

e. Rekan kerja yaitu sejauhmana rekan kerja bersahabat dan berkompeten (*human relation*).

Selanjutnya menurut Davis (2000) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah iklim organisasi. Iklim organisasi adalah suatu sistem sosial yang selalu dipengaruhi oleh lingkungan baik internal maupun eksternal. Iklim (*climate*) selalu dilihat sebagai descriptive concept yang tertuju pada fakta tentang lingkungan, di lain pihak iklim digunakan untuk mengevaluasi kepuasan kerja. Iklim organisasi yang baik penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku karyawan selanjutnya.

Iklim organisasi

Campbell (Schneider, 2000) berpendapat bahwa iklim organisasi adalah untuk menggambarkan lingkungan atau situasi dari organisasi sedangkan George dan Atkinson (Davis, 2000) menyatakan iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para pegawai melaksanakan pekerjaan mereka.

Iklim organisasi menurut Payne dan Pugh (Steers, 2009) adalah konsep yang menunjukkan isi dan kekuatan dari pengaruh antara nilai, norma, perilaku dan perasaan dari anggota suatu sistem sosial yang dapat diukur melalui alat ukur yang obyektif. Iklim adalah faktor yang menentukan perilaku secara tidak langsung dalam bertindak atas sikap, harapan yang mana faktor tersebut juga menentukan perilaku secara langsung, iklim merupakan konsekuensi perilaku yang potensial serta seperangkat kekayaan dari lingkungan kerja, yang bisa dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh para karyawan di dalam

lingkungan kerja yang diasumsikan bahwa kekuatannya lebih besar dalam mempengaruhi perilaku kerja mereka.

Aspek-aspek iklim organisasi

Menurut Kolb & Rubin (dalam Rani, 2007) terdapat tujuh aspek yang dapat mengidentifikasi iklim organisasi dalam suatu perusahaan, yaitu:

- a. Konformitas
Konformitas terbentuk karena adanya perasaan yang sama di antara para karyawan mengenai banyaknya peraturan, prosedur dan hukum dalam menjalankan pekerjaan.
- b. Tanggung jawab
Setiap anggota dalam organisasi atau karyawan memiliki tanggung jawab masing-masing untuk mewujudkan tujuan perusahaan.
- c. Standar
Tekanan dari organisasi pada kualitas tampilan serta membuat produknya terkenal, membuat karyawan merasa tertantang untuk menjalankan komitmen.
- d. Imbalan
Perasaan dari karyawan, bahwa kerja keras karyawan pasti akan diketahui dan mendapatkan imbalan yang pantas atas usahanya.
- e. Kejelasan organisasi
Perasaan para karyawan bahwa perusahaan, terorganisir dengan baik serta memiliki tujuan yang jelas.
- f. Dukungan dan Kehangatan
Persahabatan di antara seluruh anggota organisasi merupakan nilai yang sangat penting untuk membentuk hubungan yang baik dalam lingkungan kerja.
- g. Kepemimpinan

Karyawan menerima kepemimpinan yang ada dalam perusahaan dan segala keputusannya. Mereka menyadari bahwa terpilihnya seorang pemimpin pasti berdasarkan keahlian yang dimilikinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi

Davis (dalam Rani, 2007) memaparkan bahwa terdapat empat faktor penting yang dapat mempengaruhi iklim organisasi, yaitu:

- a. Hubungan yang saling menguntungkan
Kunci dari konsep hubungan antar manusia adalah adanya hubungan yang saling menguntungkan antar sesama manusia, baik itu antara pimpinan dan karyawan, maupun hubungan yang baik antar sesama karyawan. Karyawan merasa apabila mereka memiliki hubungan yang baik dengan organisasi, maka mereka akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka.
- b. Perbedaan antar individu
Pihak manajemen akan menghasilkan kepuasan kerja pada karyawan jika mereka dapat memperlakukan karyawannya secara berbeda-beda, karena pada dasarnya setiap manusia memiliki karakteristik masing-masing yang unik.
- c. Motivasi
Semua perilaku manusia disebabkan oleh sesuatu hal. Suatu hal tersebut akan mengarahkan individu dalam berperilaku untuk menghasilkan kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan mereka. Oleh karena itu, dengan adanya kepuasan kerja, maka baik karyawan maupun pimpinan akan

terpenuhi kebutuhannya masing-masing.

d. Martabat manusia

Martabat manusia merupakan etis dasar dalam menjalin hubungan antar manusia. Martabat manusia yang dirasakan oleh karyawan tidak sepenuhnya diberikan oleh pihak majanemen, tetapi dihasilkan juga dari perasaan dalam diri karyawan terhadap lingkungan organisasi yang sesuai.

Berdasarkan pada tinjauan teoritis di atas, maka dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut: “ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja.” Artinya semakin kondusif iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan. Sebaliknya, semakin rendah iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan maka semakin rendah pula kepuasan kerja pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bintang Asahi Textile Industri di Sragen, divisi *Spinning I* (pemintalan) yang berjumlah 477 karyawan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran psikologis. Ada dua skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala iklim organisasi dan kepuasan kerja.

Teknik analisis yang digunakan untuk menghubungkan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja adalah SPSS dengan analisis *product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis data dapat diketahui bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Bintang Asahi Textile Industri, Sragen, dengan r sebesar 0,728 dengan $p < 0,01$. Jadi hipotesa yang penulis ajukan terbukti.

Terbuktinya hipotesis yang diajukan oleh penulis membuktikan bahwa iklim organisasi menunjukkan kualitas lingkungan yang akhirnya menentukan kualitas kerjasama, pengembangan anggota organisasi, besarnya dedikasi atau keterikatan pada tujuan organisasi serta efisiensi yang akan mengubah tujuan tersebut menjadi berhasil, lebih lanjut, dan dari kualitas kerjasama yang terjadi, kesempatan berkembang dalam organisasi pada akhirnya memberi kepuasan kerja pada karyawan. Seperti dikatakan oleh Gilmer dan Dale (dalam Mauluah, 1996) bahwa iklim organisasi adalah suasana di dalam organisasi dimana setiap anggota saling membantu, menilai, membatasi dan mengenal satu sama lainnya, dan iklim organisasi tersebut mempengaruhi moral yaitu sikap seseorang terhadap pekerjaan dan lingkungannya.

Rerata empirik variabel iklim organisasi sebesar 110,76 dengan rerata hipotetik sebesar 90. Jadi rerata empirik $>$ rerata hipotetik yang berarti pada umumnya karyawan mempunyai iklim organisasi yang tinggi.

Adanya iklim organisasi yang tinggi di kalangan karyawan PT. Bintang Asahi Textile Industri, Sragen, departemen *Spinning* I karena karyawan merasa lingkungan kerjanya secara sosial psikologis sudah nyaman, dalam arti sudah ada sikap saling

membantu dan bekerjasama apabila ada rekan kerja yang menemui kesulitan.

Kemudian rerata empirik variabel kepuasan kerja sebesar 73,06 dengan rerata hipotetik sebesar 70. Jadi rerata empirik $>$ rerata hipotetik yang berarti pada umumnya karyawan mempunyai kepuasan kerja yang sedang.

Kepuasan kerja karyawan di PT. Bintang Asahi Textile Industri, Sragen hanya yang sedang karena kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh iklim organisasi. Namun kepuasan kerja yang sedang sudah menunjukkan situasi yang cukup bagus di kalangan karyawan PT. Bintang Asahi Textile Industri, Sragen, karena hal itu menunjukkan karyawan masih punya sikap yang positif terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Seperti dikatakan oleh Tiffin (dalam As'ad, 2000) mengatakan kepuasan berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Adapun peranan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja yang terjadi di PT. Bintang Asahi Textile Industri, Sragen, departemen *Spinning* I yakni sebesar 53,0% yang ditunjukkan oleh R^2 sebesar 0,53, yang berarti masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain *human relation*, gaji, faktor lingkungan fisik kerja, dsb. gaji yang memuaskan, kesempatan untuk maju, mengembangkan karir, kesempatan bekerja yang layak, kondisi kerja yang baik, lingkungan kerja yang memuaskan, teman sekerja yang memuaskan serta pimpinan yang baik.

Adapun kelemahan dalam penelitian ini adalah: untuk sampling, karena pengambilan sampelnya tidak bisa secara langsung atau angket hanya dititipkan oleh personalia, maka peneliti kurang dapat memberikan instruksi pengerjaan secara lebih detil sehingga dalam menjawab ada kesalahan persepsi pada sebagian responden.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2000. *Psikologi Industri*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Liberty.
- Davis, Keith dan Newstrom. 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ketujuh. Alih Bahasa Agus Darma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnelly, J.R.J.H. 2000. *Organisasi Jilid I* (edisi kelimabelas). (Terjemahan Drs. Djarkasih, MPA). Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T. H. 2003. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M.T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Indra, W. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Sinar Baru.
- Luthans, F . 2006. *Organizational Behavior* . Tokyo: Mc Graw-hill kogakhusa . Ltd.
- Rani, DA. 2007. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Peluang Untuk Berkreasi Pada Karyawan Desain PT. Batik Danar Hadi Surakarta. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Semarang: Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro
- Saydam & Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro dalam Tanya Jawab*. Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Schneider, B. 2000. The psychological life in organisations. In N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderon & M. F. Peterson (Eds.), *Handbook of organizational culture and climate* (xvii-xxi). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Streers, R.M. & Nardon, L. 2009. The Culture Theory Jungle Divergence And Convergence In Models Of Natioal Culture. In R.S. Bhagat, & R.M. Strees (Eds). *The cambridge handbook of culture, organization, and work*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sultan, U. 2006. <http://www.portalhr.com/beritahr/karir/lid457.html>
- Wijanarko, B. 2011. Hubungan antara *Human Relation* dengan Kepuasan Kerja. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.